



A Research on relationship between organizational commitment and self respect of personnel working at domestic security services: Turkish Police Constabulary sample

İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme

Bekir Tavas¹
Cemal Öztürk²

Abstract

In general definition, organizational commitment is an indicator of affiliation level of workers in an organization. Self respect is related with how individuals see themselves. Both organizational commitment and self respect are cognitive properties of individuals. For this reason there may be a relation between organizational commitment and self respect. Thus, relationship between organizational commitment and self respect for domestic security personnel were evaluated in this research.

In the research, (n=422) law enforcement agency personnel working at Izmir City police department in 2015 year were subjected to survey including organizational commitment and self respect scales.

According to results of the study, harmony factor among organizational commitment factors has significant difference between gender groups ($p<0,05$), whereas other organizational commitment factors did not showed statistically significant difference based on demographic properties ($p>0,05$). Correlation analysis results did not indicate a

Özet

Örgütsel bağlılık, en genel tanımıyla bir örgüt içerisindeki çalışanların, kendilerini o örgüte ne derece ait hissettiklerinin bir göstergesidir. Benlik saygısı ise bireylerin kendi kişiliklerini nasıl gördükleri ile ilişkilidir. Gerek örgütsel bağlılık, gerekse benlik saygısı bireylerin bilişsel özellikleridir. Bu nedenle benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olabilir. Bundan dolayı bu çalışmada, iç güvenlik hizmetleri personelinin örgütsel bağlılık ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, 2015 yılında İzmir İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan (n=422) personel üzerinde algılanan örgütsel bağlılık ve benlik saygısı ölçekleri uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarından uyum boyutu cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekteyken ($p<0,05$), diğer örgütsel bağlılık boyutlarının gruplar arasındaki fark analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Benlik saygısı puanı da yine katılımcıların demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Korelasyon analizi

¹ Ph.D., Kars City Police Constabulary, bekirtavas@hotmail.com

² Assist. Prof. Dr., Bitlis Eren University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Management, cemalozturk1974@hotmail.com

statistically significant relation between organizational commitment and self respect ($p>0,05$).

Keywords: Police Constabulary; Homeland Security; Self Respect; Organizational Commitment; Affiliation.

sonuçları, benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye işaret etmemektedir ($p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Polis Teşkilatı; İç Güvenlik; Benlik Saygısı; Örgütsel Bağlılık; Sadakat.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Giriş

İç güvenlik hizmetleri, bir toplumun en önemli kamu kurumlarının başında gelmektedir. Özellikle son yıllarda dünya gündeminde yaşanan gelişmeler sağlık, eğitim gibi temel kamu hizmetlerinin de sağlanmasında iç güvenlik hizmetlerinin hayati öneme sahip olduğunu (Fırat ve Erdem, 2014: 116), güvenliğin olmadığı ortamda, bu hizmetlerin de yerine getirilemediğini göstermektedir. Bu nedenle iç güvenlik hizmetlerini bir anlamda kamu kurumlarının sağlıklı ve koordineli bir şekilde işlemesi ve kurum hedeflerine ulaşmasında önemli bir fonksiyona sahip temel kamu hizmet sınıfı olarak görmek mümkündür (Yılmaz, 2012: 20-21). Bunun yanında yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde modern ve daha sivil bir topluma geçişte de, iç güvenlik hizmetleri büyük önem arz etmektedir (Kuyaksil, 2012: 438).

İç güvenlik hizmetlerinde kalitenin artması, daha az kaynakla daha etkili sonuçların alınması için, öncelikle iç güvenlik hizmetlerinin yapısı gereği en önemli kaynak bileşeni olan beşeri sermaye ya da insan sermayesinin geliştirilmesi gerekir (Özer, 2012: 170-173). Beşeri sermaye aynı zamanda kamu kurumlarında entelektüel sermayenin en önemli bileşeni olarak literatürde yerini almıştır.

Beşeri sermayenin niteliğinin ve etkinliğinin artırılması için, öncelikle çalışanların kendilerini o örgüte ait hissetmeleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artması gerekir (Özdemir ve Yaylı, 2014: 48-50). Bunun için ise örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi, örgütsel bağlılık düzeylerine etki eden faktörlerin ortaya konması gerekir. Örgütsel bağlılık iç güvenlik hizmetlerinde ayrıca, çalışanların iş yaşamının özel yaşamının önüne geçmesi açısından da, yaşam memnuniyetini gösteren (Emhan ve Gök, 2011: 157) bir kavramdır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde iç güvenlik hizmetlerinde örgütsel bağlılık, aynı zamanda iş tatmini ve yaşam kalitesi ile memnuniyetinin de önemli bir göstergesidir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen pek çok etmen literatürde rapor edilmekle birlikte, bu etmenlerin büyükçe bir bölümü bilişsel kavramlara referans vermektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde bireyin kendisine olan öz saygısının da bir göstergesi olan benlik algısı, örgütsel bağlılığın bilişsel alt yapısı üzerinde de etkili olabilir. Buradan hareketle bu araştırmada, iç güvenlik hizmetlerinin kurumsal anlamda önemli temsilcilerinden birisi olan Türk Polis Teşkilatında görevli personelin benlik saygısı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık ve Türleri

Örgütsel bağlılık personel ile örgütü arasındaki bağın derecesidir. Çalışanların örgütün amaç ve değerlerine doğrudan bağlanması ve personelin örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123). Örgütsel bağlılık, daha uyumlu, tatmini ve üretkenlik düzeyi yüksek, daha fazla sadakate sahip çalışanlar anlamına gelmektedir (Balci, 2003: 28). Örgütsel bağlılık sayesinde çalışanlar karşısındaki bireylerin etkisini kendini tanıtmaya amacıyla kabul etmekte ve örgüte üye olma konusunda gurur duymaktadır (Okçu, 2011: 13).

Örgütsel bağlılık örgütsel değişimde önemli bir güç ve örgütsel başarıya ulaşmada kritik bir unsur olarak görülmektedir (Okçu, 2011: 25-26). Örgütsel bağlılığın türlerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Davranışsal Bağlılık: Bu bağlılık türü örgütsel bağlılığı bir davranış şeklinde ele almaktadır. Buna göre bireyler örgüt ilişkilerinden daha çok bireylerin kendi içinde geliştirdiği davranış şablonu önem arz etmektedir (Okçu, 2011: 16).

Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türü bireylerin örgütte çalışmayı kendileri için bir görev olarak görmeleri ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğu düşüncesinde olmasıdır (Okçu, 2011: 25-26).

Tutumsal (Duygusal) Bağlılık: Bu bağlılık türü bireylerin örgüt üyeliklerini sürdürmek için nasıl davranışlar tutunmalarının ihtiyaç olduğunu ve bununla ilişkili süreci incelemektedir (İnce ve Gül, 2005: 52).

Benlik Saygısı

Benlik saygısı, kişinin kendini nasıl değerlendirdiğini gösteren bir kaygı düzeyidir ve bireylerin oyunun yapısından ve oyunda oynadığı rolden duyduğu memnuniyet düzeyini göstermektedir (Temel ve Aksoy, 2001: 22-24). Diğer bir ifadeyle benlik saygısı, kişinin kendisinden hoşnut olmasının bir göstergesidir (Altıok vd, 2010: 101). Benlik saygısı gelişmiş olan kişilerde, yüksek bir ruhsal değer ve topluma katılım söz konusudur (Saygılı vd, 2015: 211). Benlik saygısı benlik kavramının beğenilme düzeyinin de bir göstergesidir (Özkan ve Özen, 2008: 54).

Benlik saygısı yüksek olan bireylerin kendilerine güvenmesi, iyimserlik, başarıma isteği, zorluklardan yılmama, gibi olumlu ruhsal niteliklere sahip oldukları rapor edilmektedir. Düşük benlik saygısına sahip kişiler ise kendilerinden memnun değildir ve bu kişiler kendi benliklerini reddetme eğilimindedir (Güloğlu ve Kararımak, 2010: 76). Benlik saygısı aynı zamanda, yaşam ile ilgili tutum ve beklentilerin doyum düzeyini de göstermektedir (Karademir vd, 2013: 287). Yüksek benlik saygısı bireyin kendisini pozitif yönde, düşük benlik saygısı ise negatif yönde değerlendirmesi anlamına gelmektedir (Kutanis ve Tunç, 2013: 4). Bu nedenle yüksek benlik saygısına sahip kişilerin yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek, düşük benlik saygısının ise daha düşük olduğu ifade edilebilir.

Yöntem

Araştırma betimsel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmada Türk Polis Teşkilatında görevli personelin örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ve daha sonra örgütsel bağlılık ve benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi; örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeylerinin personelin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi ve örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu sayede araştırmanın, emniyet teşkilatı ve iç güvenlik hizmetlerinin daha modern bir yapıya doğru gelişmesi sürecinde, örgütsel bağlılığı sağlamada benlik algısının rolünün ortaya konması amaçlanmıştır.

Problem Durumu

Araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibi kurulmuştur:
“Türk Polis Teşkilatında görevli personelin örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir ve örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015 yılında İzmir ilinde görev yapan Türk Polis Teşkilatında görevli personeli, sınırlılıklarını ise kümeleme örneklem yöntemi ile seçilen, gönüllülük usulü ile araştırmaya dâhil olan 422 Polis Teşkilatı çalışanı oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç aşamadan oluşan bir anket envanteri kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde Türk Polis Teşkilatında çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, rütbe, medeni durum, mesleği seçme nedenini sorgulayan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği, üçüncü bölümde ise Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği: (Rosenberg, 1965) Çuhadaroglu (1986) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek 63 madde içermekte olup, (Ünal, 2004: 217). Toplam 12 alt kategoriden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk on maddesi benlik saygısını göstermektedir. Diğer maddeler Kendilik Kavramının Sürekliliği, İnsanlara Güven Duyma, Eleştiriye Duyarlılık, Depresif Duygulanım, Hayalperestlik, Psikosomatik Belirtiler, Kişilerarası İlişkilerde Tehdit Hissetme, Tartışmalara Katılabilme Derecesi, Ana-Baba İlgisi, Babayla İlişki ve Psişik İzolasyon boyutlarıdır. Ölçeğin ilgili boyutlara göre kullanım amacına yönelik boyut seçimi yapılabilmektedir. Bu nedenle bu araştırmada, benlik saygısı boyutunu gösteren ilk on madde kullanılmıştır. Bu maddelerden 1, 2, 4, 6, 7. maddeler olumlu benlik saygısı ifadelerini içermekte ve 3'den 0'a kadar değişen şekilde puanlanmaktadır. İlk on madde içerisinde 3, 5, 8, 9, 10. maddeler ise olumlu benlik saygısı ifadelerini içermekte 0'dan 3'e kadar değişen bir puanlama yapılmaktadır. Ölçeğin 15-25 arasındaki puanı yeterli benlik saygısını, 15 puanın altı ise düşük benlik saygısını göstermektedir (Tezcan, 2009: 35).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Balay (2000) tarafından geliştirilen ölçek üç boyuttan oluşmakta ve "Uyum" boyutunda 8 madde, "Özdeşleşme" boyutunda 8 madde ve "İçselleştirme" boyutunda 11 madde olmak üzere toplam 27 madde bulunmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı genel olarak 0,82 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısı, uyum boyutunda 0,87, özdeşleşme boyutunda 0,87 ve içselleştirme boyutunda ise, 0,92 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması bizzat araştırmacılar tarafından yapılmış olup, gerekli izinlerin alınmasının ardından, anket formları doldurulmaları için belirlenen Emniyet Müdürlüğüne bağlı değişik rütbede çalışan Emniyet personeline yöneltilmiştir. Gönüllük usulüne dayalı olarak yapılan anket çalışmasında, katılımcılara konuya ilişkin genel bir bilgi verilerek, anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Araştırmada 450 anket formu dağıtılmış olup bunların 41 tanesi istatistiki değerlendirmeye uygun bulunmamıştır. Buna göre anketin geri dönüt oranı (GDO) %90,89 olarak bulunmuş olup, oldukça yüksek düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

İstatistik Yöntem

Araştırmada demografik verilerin tanımlanmasında Frekans Analizi; ölçüm verilerinin tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçek ortalamalarının dağılımının normallik testi için Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre ölçek ortalamalarından normal dağılıma uymayan ortalamalar ($p < 0,05$), için nonparametrik testler kullanılmış olup, bağımsız iki grup farkının analizinde Mann Whitney U, bağımsız ikiden fazla grup arasındaki fark analizi için ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Ölçek ortalamaları normal dağılıma uyan parametrelerin ise ikili gruplar arası fark analizinde bağımsız örneklem T-testi, ikiden çok grubun fark analizinde ise One-Way ANOVA testleri kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 17.0 for Windows paket programında, %95 güven aralığında ve $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatında görevli personelinin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
25 yaş ve altı	95	23,2
26-35 yaş arası	216	52,8
36 yaş ve üzeri	98	24,0
Eğitim		
Lise düzeyi	19	4,6
Ön lisans/Lisans	368	90,0
Lisansüstü/Doktora	22	5,4
Cinsiyet		
Erkek	387	94,6
Kadın	22	5,4
Kıdem		
1-5 yıl arası	54	13,2
6-10 yıl arası	299	73,1
11-15 yıl arası	43	10,5
16 yıl ve üzeri	13	3,2
Rütbe		
Polis Memuru	312	76,3
Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser	58	14,2
Emniyet Amiri/Emniyet Müdürü	39	9,5
Medeni Durum		
Evli	381	93,2
Bekâr	28	6,8

Tablodan da görüldüğü gibi, katılımcıların %23,2'si 25 ve altında, %52,8'i 26-35 arasında ve 24,0'ü ise 36 ve üzerinde yaşa sahiptir. Araştırmaya katılan personelin %4,6'sı lise düzeyinde, %90,0'ı ön lisans/lisans düzeyinde ve %5,4'ü ise yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Örneklemin büyükçe bir bölümü (%94,6) erkek personelden oluşmaktadır. Katılımcıların %13,2'si 1 ile 5 yıl arasında, %73,1'i 6 ile 10 yıl arasında, %10,5'i 11 ile 15 yıl arasında ve %3,5'i ise 16 yıl ya da üzerinde mesleki kıdeme sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırma örnekleminin %76,3'ü Polis Memuru, %14,2'si Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser ve %9,5'i ise Emniyet Amiri/Emniyet Müdürüdür. Katılımcıların büyükçe bir bölümü (%93,2) evli olduklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak katılımcıların demografik özellikleri, Türk polis teşkilatının demografik yapısı ile uyumluluk göstermektedir. Ülkemizde ve genel olarak dünyada, polislik mesleği ataerkil bir yapıdadır. Bunun sosyolojik nedenlerinin yanında, kriminal anlamda öne çıkan sebep, suçun ve suçlunun ataerkil yapıda olması ve suçla mücadelede gücün önemli bir caydırıcı unsur olmasıdır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ve benlik algıları arasındaki farklar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özelliklere Göre Türk Polis Teşkilatında Görevli Personelinin Örgütsel Bağlılık ve Benlik saygısı Düzeyleri Arasındaki Farklar

Özellikler	Uyum D.		Özdeşleşme D.		İçselleştirme D.		Toplam B.		Benlik saygısı	
	X	SS	X	X	X	SS	X	SS	X	SS
Yaş										
25 yaş ve altı	4,16	0,68	2,90	0,93	3,37	0,82	10,42	2,02	8,92	4,07
26-35 yaş arası	4,05	0,72	2,92	0,90	3,36	0,85	10,33	1,85	9,75	4,44
36 ve üzeri	4,22	0,64	3,12	1,00	3,56	0,76	10,90	1,86	9,35	4,40
X ²	4,576		3,041		2,130 (F)		3,054 (F)		2,179	
p	0,101		0,219		0,120		0,048		0,336	
Eğitim										
Lise düzeyi	4,29	0,45	3,04	0,90	3,61	0,80	10,94	1,76	11,16	4,02
Ön lisans/Lisans	4,11	0,71	2,96	0,92	3,40	0,81	10,47	1,88	9,38	4,36
Lisansüstü/Doktora	4,07	0,66	2,95	1,16	3,46	1,02	10,48	2,34	9,41	4,33
X ²	,935		0,076		0,666 (F)		0,565 (F)		2,377	
p	0,627		0,963		0,515		0,569		0,305	
Cinsiyet										
Erkek	4,14	0,69	2,98	0,94	3,42	0,83	10,53	1,89	9,42	4,34
Kadın	3,76	0,79	2,71	0,85	3,27	0,77	9,73	1,98	10,23	4,66
Z	-2,410		-1,222		0,881 (t)		1,919 (t)		-,904	
p	0,016		0,222		0,387		0,056		0,366	
Kıdem										
1-5 yıl arası	4,03	0,73	2,93	0,81	3,38	0,77	10,34	1,72	9,17	4,43
6-10 yıl arası	4,11	0,71	2,94	0,97	3,38	0,84	10,43	1,96	9,22	4,28
11-15 yıl arası	4,19	0,59	3,02	0,74	3,52	0,81	10,73	1,53	11,28	4,23
16 yıl ve üzeri	4,39	0,49	3,42	1,01	3,86	0,69	11,68	1,93	10,23	5,12
X ²	3,222		2,893		1,739 (F)		2,147 (F)		7,602	
p	0,359		0,408		0,158		0,094		0,055	
Rütbe										
Polis Memuru	4,12	0,65	2,95	0,92	3,41	0,83	10,47	1,85	9,56	4,46
Kom.yrd./Komiser./Başkomiser	4,19	0,86	3,15	0,97	3,49	0,84	10,82	2,16	9,74	3,91
EmniyetAmiri/Emniyet Müdürü.	4,01	0,77	2,82	0,97	3,29	0,74	10,12	1,86	8,26	4,03
X ²	3,676		3,111		0,715 (F)		1,669 (F)		1,685	
p	0,159		0,211		0,490		0,190		0,431	
Medeni Durum										
Evli	4,11	0,70	2,95	0,93	3,42	0,82	10,48	1,90	9,44	4,38
Bekâr	4,17	0,63	3,11	1,00	3,32	0,84	10,60	2,00	9,75	4,02
Z	-0,251		-0,798		0,555 (t)		-0,325 (t)		-0,223	
p	0,802		0,425		0,583		0,745		0,823	

Tablodan da görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın üç boyutu ve toplam puanının en yüksek değeri 36 ve üzerinde yaşa sahip olan personelde görülmektedir. Benlik saygısı ise en fazla 26-35 yaş arasındaki personelde görülmektedir. Öte yandan fark analizi sonuçları, gerek örgütsel bağlılık puanlarının, gerekse benlik saygısı puanlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ($p>0,05$). Otacıoğlu (2009) çalışmasında, ilerleyen yaşla birlikte benlik algısının da yükseldiğini rapor etmiştir. Bu anlamda çalışma sonuçları literature paralel, fakat istatistiksel olarak anlamlı olmayan sonuç vermektedir. Daha büyük örnekleme, bu farkın anlam kazanacağı ifade edilebilir.

Eğitime göre ise örgütsel bağlılık puanlarının tamamının en yüksek değerleri lise düzeyinde eğitime sahip çalışanlarda görülmektedir. Fark analizi sonuçları ise gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır ($p>0,05$). Benlik saygısı puanı da yine en fazla lise mezunu çalışanlarda olup, burada da fark analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Yine burada da, örneklemin daha büyük olması durumunda, farkın anlam ifade edebileceği düşünülebilir.

Cinsiyete göre örgütsel bağlılığın tüm boyutları ve toplam puanı en fazla erkek çalışanlarda çıkmıştır. Fark analizi sonuçları ise uyum düzeyindeki bağlılığın gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), diğer örgütsel bağlılık boyutu puanlarının gruplar arasındaki farkının ise istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ($p > 0,05$). Benlik saygısı düzeyi kadın çalışanlarda daha yüksek çıksa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0,05$). Genel olarak polislik mesleği, daha çok erkek çalışanların olduğu bir yapıya sahiptir. Emir-komuta zincirinin önemli olduğu bu meslekte, erkeklerin mesleklerine daha bağlı olduğu ifade edilebilir. Mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılığın tüm puan türleri en fazla 16 yıl ve üzerinde deneyime sahip olan grupta görülmektedir. Fark analizi sonuçları ise tüm örgütsel bağlılık puanlarının kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka sahip olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Benlik saygısı düzeyi ise kıdemi 11-15 yıl arasında olan personelde en yüksek düzeydedir. Öte yandan bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Aslında bu çalışma sonuçları, ilerleyen yaş ile birlikte çalışanların hem bağlılık, hem de benlik puanlarının arttığını göstermektedir. Ancak emekliliğe yakın olan personelde ise işten ayrılma durumunun bağlılık üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.

Rütbeyle göre gerek örgütsel bağlılık tüm boyut ve toplam puanları, gerekse benlik saygısı düzeyleri en fazla komiser yardımcısı/komiser/baş komiser rütbe sınıfında görülmektedir. Öte yandan rütbeyle göre hem örgütsel bağlılık puanları, hem de benlik saygısı puanları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Araştırmada komiser yardımcısı/komiser/baş komiser rütbe sınıfı, görevi itibarıyla de hem yönetim işleri, hem de rutin işleri bir arada yoğun şekilde yürüten bir kademeyle temsil etmektedir. Bu nedenle puanların bu sınıfta yüksek çıktığı ifade edilebilir.

Medeni duruma göre içselleştirme düzeyi en fazla evli personelde, diğer tüm örgütsel bağlılık puanları ise bekar personelde daha yüksektir. Fark analizi sonuçları ise medeni duruma göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Benlik saygısı puanı da en fazla bekar personelde çıkmıştır. Ancak burada da, gruplar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0,05$).

Tablo 3: Türk Polis Teşkilatında Görevli Personelinin Örgütsel Bağlılık ve Benlik saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Benlik Algısı	Uyum Düzeyi	Özdeşleşme Düzeyi	İçselleştirme Düzeyi	Örgütsel Bağlılık Toplam
Benlik Algısı	r	1	,057	-,030	,060	,032
	p		,250	,546	,229	,518
Uyum Düzeyi	r	,057	1	,278**	,191**	,586**
	p	,250		,000	,000	,000
Özdeşleşme Düzeyi	r	-,030	,278**	1	,651**	,874**
	p	,546	,000		,000	,000
İçselleştirme Düzeyi	r	,060	,191**	,651**	1	,822**
	p	,229	,000	,000		,000
Örgütsel Bağlılık Toplam	r	,032	,586**	,874**	,822**	1
	p	,518	,000	,000	,000	

Korelasyon analizi sonuçlarına göre benlik saygısı ile örgütsel bağlılık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bunun yanında örgütsel bağlılık boyutlarının kendi içlerinde birbirleri ile ilişkili oldukları ve bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamsız çıkması, örgütsel bağlılığı arttırmada benlik algısının bir yordayıcı olarak kullanılmasının getirisinin olmayacağına işaret etmektedir.

Tartışma

Yapılan bu araştırmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin benlik saygısı düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin öncelikle demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve benlik saygısı durumları incelenmiş, daha sonra iki değişken arasındaki ilişki için korelasyon analizi yapılmıştır.

Demografik verilere göre fark an analizi sonuçlarında, yaşı ileride olan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Benlik saygısı ise orta yaş grubundaki personelde daha yüksektir. Ancak yaş, örgütsel bağlılık ve benlik algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Eğitime göre lise mezunları hem örgütsel bağlılık, hem de benlik saygısı açısından en fazla puan alan gruptur. Burada da gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Öte yandan, genel olarak daha düşük eğitime sahip olanların örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla örgütlerine bağlı oldukları görülmektedir. Fark analizi sonuçları ise uyum bağlılığı konusunda bu farkın istatistiksel olarak anlamlı, diğer bağlılık boyutlarında ise anlamsız olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın çalışanlar ise erkek çalışanlara göre daha yüksek benlik algısına sahip olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kıdeme göre de daha fazla kıdemi olan çalışanların örgütlerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Bu sonuç, yaş ile ilgili sonuçla benzerlik göstermektedir. Türk Polis Teşkilatında görevli personelin yaşı ve kıdemi ilerledikçe, örgüte daha fazla bağlı hale gelmektedir. Rütbeyle göre komiser yardımcısı/komiser/ baş komiser grubundaki çalışanların hem örgütsel bağlılık, hem de benlik saygısı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu farklar istatistiksel olarak anlamsız bulunsa da, tüm puan türlerinin bu grup için en yüksek düzeyde olması, daha geniş örneklemele bu farkların anlamlı olabileceğine işaret etmektedir. Medeni duruma göre ise içselleştirme boyutunun evli personelde, diğer tüm boyutlar ve benlik algısının ise en fazla bekâr personelde olduğu görülmektedir. Burada da gruplar arasındaki tüm farklar istatistiksel olarak anlamsız bulunsa da, evli polislerin daha fazla duygusal olduğu ve içselleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Oliver (1990) örgütsel bağlılık üzerinde demografik özelliklerin az etkisi olduğunu, Mathieu ve Zajac (1990) kişisel özelliklere göre örgüt ve işle ilgili demografilerin daha fazla olduğunu rapor etmiştir. Öte yandan Kim ve Chang (2014) ise çalışmalarında, kurumsal vatandaşlık davranışının demografi ile ilişkili olup, bunun da örgütsel ve mesleki bağlılığı etkilediğini rapor etmiştir. Emhan ve Gök (2011) ise çalışmalarında, örgütsel bağlılık boyutlarının personel memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini rapor etmişlerdir. Dolayısıyla daha geniş örneklem ile bu farkların anlamlı olması mümkündür.

Korelasyon analizi sonuçları, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin benlik saygısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Literatürde örgütsel bağlılığın ve benlik algısının psikolojik olgular olması nedeniyle birbiri ile ilişkili olduğu çalışmalar mevcuttur. Öte yandan bu araştırmada korelasyon sonuçlarının anlamsız çıkmasını, benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin homojen olmasına ve demografiye göre değişiklik göstermemesine bağlamak mümkündür. Bu nedenle, daha geniş demografide bu farkın anlamlı olabileceği düşünülebilir. Mabasa ve Ngirande (2015) çalışmalarında, kurumsal desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttırdığını rapor etmiştir. Dolayısıyla kurumsal bir destek olarak benlik saygısının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

Sonuç

Araştırma sonuçları, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin örgütsel bağlılık ve benlik saygısı düzeylerinin demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini ortaya koymuştur. İlk bakışta tüm demografik kesimi kapsayan bir örgütsel bağlılık düzeyi geliştirilmiş gibi görülsede, bu homojen yapı başarılı bir yapıyı temsil etmemektedir. Her şeyden önce eğitim ve kıdem gibi doğrudan örgütsel davranışı etkileyen etkenlerin bağlılık ve benlik saygısı üzerinde etkili olmadığı görülmektedir. Bunun yanında, örgüt yönetiminde homojen yapı klasik

örgüt kuramında olumlu görülmektedir. Modern örgüt kuramlarında ise örgüt içi yararlı çatışma yönetimi ve denetiminin uygulanmasının en önemli engellerinin başında homojen yapı gelmektedir. Homojen yapı dinamizmi engelleyerek, işlerin daha rutin bir hal almasına neden olabilmektedir. Bu nedenle korelasyon analizi sonuçlarının da anlamsız çıktığı öne sürülebilir. Dolayısıyla daha modern, dinamik, gelişime açık ve kendisini geliştiren bir örgüt yapısının tesisi için, öncelikle meslek içerisindeki homojen ve tekdüze yapının değiştirilmesi, daha dinamik bir hale getirilmesi, modern polisliğe ve daha sivil bir toplum yapısına geçişte oldukça önemli bir işlev görebilir.

Kaynakça

- Altıok, H. Ö., Ek, N. ve Koruklu, N. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygı Düzeyi ile İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(1), 99-120.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık, Ankara, Nobel Yayınları
- Balcı, A. (2003). Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler, Ankara, PegemA.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 11, Sayı: 22, ss. 121-139.
- Çuhadaroglu, F. (1986). Adolesanlarda Benlik Saygısı. Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.
- Emhan, A. ve Gök, R. (2011). Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 157-173.
- Fırat, İ. ve Erdem, E. (2014). Türkiye’de İç Güvenlik Hizmeti ve Kolluğun Sivil Denetimi. Sayıştay Dergisi, 94, 115-133.
- Güloğlu, B. ve Kararımak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. Ege Eğitim Dergisi; (11) 2: 73-88.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, 1. Baskı, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Karademir, T., Türkçapar, Ü., Ulucan, H. ve Bahadır, Z. (2013). Haltercilerde Benlik Saygısı ile Yaşam Doyum ve Vücut Benlik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 14(3), 285-294.
- Kim, T. ve Kyungro Chang (2014). Turnover intentions and organizational citizenship behaviours in Korean firms: the interactional effects of organizational and occupational commitment, Asia Pacific Business Review, 20:1, 59-77.
- Kutanis, R. U. ve Tunç, T. (2013). Hemşirelerde Benlik Saygısı İle Durumluk Ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(2), 1-15.
- Kuyaksil, A. (2012). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yerelleşme Perspektifinden İç Güvenlik Hizmetlerine Bir Bakış. II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu, 437-455.
- Mabasa, F. D. ve Hlanganipai Ngirande (2015) Perceived organisational support influences on job satisfaction and organisational commitment among junior academic staff members, Journal of Psychology in Africa, 25:4, 364-366.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin, vol:108, 2: 171-194.
- Okçu, V. (2011). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee-owned Firm: Evidence From the U.K., Human Relations, vol:43, 6: 513-526.

- Otacıoğlu, S. G. (2009). Müzik Öğretmeni Adaylarının Benlik Saygısı Düzeyleri İle Akademik ve Çalgı Başarılarının Karşılaştırılması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 141-150.
- Özdemir, H. ve Yaylı, A. (2014). Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1, 48-58.
- Özer, M. A. (2012). Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi Ve İç Güvenlik Hizmetleri. *Karadeniz Araştırmaları*, 33, 147-180.
- Özkan, İ. A. ve Özen, A. (2008). Öğrenci Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki. *Kor Hek.* 7(1), 53-58.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Saygılı, G., Kesecioğlu, T. İ. ve Kırıktaş, H. (2015). Eğitim Düzeyinin Benlik Saygısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 210-217.
- Temel, Z. F. ve Aksoy, B.A. (2001). *Ergen ve gelişimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Ünal, G. (2004). Bir grup üniversiteli gençte çekingenlik, aleksitimi ve benlik saygısının değerlendirilmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 7 (4), 215-222.
- Yılmaz, S. (2012). Türkiye'nin İç Güvenlik Yapılanmasında Değişim İhtiyacı. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 17-40.

Extended English Abstract

Homeland security plays important role on civil society and new public management. In order to provide conditions for successful working organizations based on new public management understanding, homeland security must be well organized. The best way to provide efficient homeland security is supporting human resources. In literature, there are many researches arguing that human resources is the most important component of service sector, and it is also an indicator for performance level of public organizations.

In literature, there are many factors affecting human resources. One of the most important of these factors is organizational commitment. In general definition, organizational commitment is an indicator of affiliation degree of personnel to their organization. With its this nature, organizational commitment may be evaluated as two sided affecting factor. Low organizational commitment means low affiliation, whereas higher commitment degree means high affiliation. In literature, there are many researches also showing that high affiliation or high organizational commitment leads more satisfied personnel, and satisfaction level of personnel may be interpreted as performance level of human resources.

Another concept related with human resources is self respect. Self respect also has two sided structure, and it means opinions of personnel about themselves. With this respect, it may be said that higher self respect means higher life satisfaction. There are many researches reporting that higher life satisfaction increases job performance for human resources. From these facts and assumptions, this research examines relationship between organizational commitment and self respect of homeland security personnel.

According to this aim, 422 law enforcement agency personnel working at Izmir City police department in 2015 year were subjected to research. The survey includes organizational commitment and self respect scales. Surveys were applied by researcher after giving brief information on aim of the research to participants. Gathered data were transferred to SPSS 17.0 for windows statistical program for further analysis.

In analysis process of data, Kolmogorov Smirnov test was used to define normality of scale parameters. For description of data, Frequency analysis was used for nonparametric data, and Mean

Analysis was used for parametric data. For difference analysis, Mann Whitney U test was used for two independent variables, and Kruskal Wallis test was used for more than two group difference analysis. T-test was used for differences between two variables, One Way ANOVA was used for more than two variables analysis for normally distributed variables.

According to results of the study, harmony factor among organizational commitment factors has significant difference between gender groups ($p < 0,05$). This means that harmonization factor of organizational commitment may related with gender of participants. The all other organizational commitment factors did not showed statistically significant difference based on demographic properties ($p > 0,05$). On the other hand, there are many researches in literature reporting that organizational commitment is related with demographic properties of workers. However, our sample results did not showed statistically significant difference. The main reason for this result may be due to homogenous demographic property of the sample for cognitive parameters. Self respect also did not showed any statistically significant difference based on all demographic properties of participants. Similar reason may be said in this case, there is a homogenous sample based on cognitive parameters.

As seen in the difference analysis, it was seen that correlation analysis results did not indicate a statistically significant relation between organizational commitment and self respect ($p > 0,05$). Although there are some correlation coefficients close to statistically significant limit, the result was insignificant.

In this research, the most important finding of the analysis is that personnel of homeland security services have similar cognitive properties. In literature, some demographic properties such as education level and experience level are related with organizational commitment and self respect. In our case, means of organizational commitment and self respect did not showed statistically significant difference which means that there is not a statistically significant correlation. In order to get more sufficient and extended results, it may be useful for future research with higher sample size and more demographic factors. In addition, it is clear that personnel of homeland security services have similar cognitive properties. This may be interpreted as there is a positive organization structure in homeland security services. However, it is known that demographic and cognitive differences in an organization are not a problem or a managerial issue. Contrary, these differences are devices of competition and positively conflict management among the organization. By managing differences positively among the organization, it may be possible to create a competition area within the organization which helps to improve performance and quality. For this reason, it may be argued that Turkish police Constabulary personnel are homogenous, and must be differentiated based on managerial and competition issues.